

「平成25年度 新幹線鉄道事業本部実行計画」について経営協議会を開催。

会社と議論し 理不尽な回答を追及する！

4月17日、関西地本は関西支社と経営協議会を開催しました。出席者は、組合側から小林委員長、高岡副委員長、山口副委員長、畑野書記長、山内業務部長の5名。会社側から延岡人事課長、田崎人事課課長代理、三石運輸課長、宮川営業課長、榊原車両課長、塩川人事課係長の6名でした。

経営協議会は、まず田崎人事課課長代理によるプロジェクターを使った「平成25年度 新幹線鉄道事業本部実行計画」についての説明を受け、以降に議論を行いました。

《議論の要旨》

間違った社員の育成は改め、社員を大切に育てること

組合：「平成25年度 新幹線鉄道事業本部実行計画」にも書かれている「健全で良好な労使関係の一層の充実」にはほど遠い状況である。組合側も努力するが、会社側も努力すること。また「社員の育成と技術力の強化」についてであるが、組合としても大切な事と認識している。ところで、悲しい出来事として今年また若い尊い命が犠牲になった。米原駅の社員である。確かにきっかけは本人。反省すべき点はある。同じ事を二度と起こさないために会社は関わったと思うが、間違った関わり方で追い詰められた。このような不幸な事は関西支社管内だけでも初めてではなく、過去に複数回発生している。会社も経過はよく知っていると思う。今後、二度と同じような事を起こさないために、会社として考えていることを教えてもらいたい。

会社：労使関係については、今後も協約に則って適正にやっていく。社員の育成は大切な問題と考えている。大事な施策である。大変痛ましいことと考えている。この場は実行計画についての議論の場。個別の事柄については議論しない。大切に考え育成している。「追い詰められた」の意味がよくわからない。会社としては今後も大切に関わっていく。

組合：出勤遅延した社員に対して、「次にやった場合は会社を辞める」と書かせている。また、「出勤時間の1時間前に出てきなさい」と懲慥する。強要ではないと言いながら、1時間前に出勤していないと「出勤遅延未遂」とやられ、その理由を書くと追及される。

会社：「出勤遅延未遂」とは何をもって言っているのかよくわからない。そのような事象は把握していない。

組合：具体的な事象を把握していないというなら具体的に言う。米原駅の社員に言っている。

会社：誰に聞いたのか。

組合：関係者に確認している。

会社：会社も確認した上で言っている。事象としてない。

組合：認識が対立している。再度、確認すること。

会社：確認しない。必要ない。

組合：事実を（正確に）確認することが信頼関係の構築につながる。事実としてあるのに会社は聞く耳を持たないのか。丁寧な対応をすること。

会社：丁寧な対応をしている。

組合：耳を傾けないからこういう問題が起こる。（問題がないのではない。問題は発生しているのである）もう一度調べるべきだ。

会社：委員の見解として聞いておく。今の対応で別に問題はないと考えている。

組合：遅刻した社員の家に行ってみて目覚まし時計を確認したりしている。

会社：確認はしている。何か問題があるんですか。

組合：本人が嫌がっているという事。

会社：貴側の認識ですね。

組合：やり方の問題。世間ではやられていないような事をやっている。認識が一致しなければ気持ちよく働けない。

会社：気持ちよく働いてもらいたいが、認識の違いはしょうがない。

組合：問題はいかに繰り返さないかだ。昨年度を振り返り反省する事は大切だ。今までのやり方が昨年度の結果である。

会社：そう思う。NT活動もやっている。しっかり対応していきたい。

組合：事情聴取中に職場からいなくなったり、退職する者も出てくる。育成なのだから育てなければならない。会社は育てる立場で関わらないと。

会社：管理者はしっかり関わっている。

組合：そういう管理者もいるが、そうじゃない管理者もいる。そうじゃない管理者にも教育が必要だ。

会社：しっかり対応している、としか答えようがない。

組合：次に会ったときに、また同じ事を言わないで済むようにすること。

高い自覚？ 完璧な仕事？ 腹の底から？

組合：実行計画に書かれている「高い自覚」とは、具体的にはどういうことか。

会社：JR東海の社員として、お客様の生命、財産を預かっている。そういう中でルールなどを守ろうとすること。

組合：「完璧な仕事」とはミスのない仕事なのか。

会社：そこを目指すということ。

組合：ミスをしたくてする人はいない。この点は一致すると思うが、ミスをした人が罰せられるように感じる。そんなことはないのか。教育について、車両所で今までになかった「復帰教育」をやるといっている。多くの社員が「何をやらせられるのか」と気にしている。

会社：掲示に書いてある通りのこと。ミスをした社員はいないと思う。でもミスをした社員に、二度としないために教育をすることを希望している。

組合：「ペナルティーを与える」と聞こえてしまう。「ヒューマンエラー」とは、どこまでが教育の対象なのか。

会社：会社が必要と認めたもの。

組合：その範囲がわからない。その説明では社員の側からすると「わかりました」とはならない。統一した基準はあるのか。

会社：掲示の通り。

組合：技術や能力が原因で起こした事象ならわかるが、ヒューマンエラーは別。ハッキリしない。懲罰的に感じる。問題がある。基準を示すべきだ。

会社：事柄の大小もあるし、一概には言えない。

組合：わからない。会社の勝手な判断が入る。認められない。

組合：「腹の底から」とは。目的、意味は。

会社：しっかり深くという事。

組合：そうならそう書けばいいではないか、あえて書いている意味がわからない。「高い」「腹の底から」。

会社：規律規範意識の向上が大切と考えている。本質を理解していなければ「ばれなければいい」となりかねない。ルールなどの本質を考え、深く追及すること。

組合：通勤時の「スーツ着用」もそうなのか。

会社：個々がどう受け止めるかの問題である。鉄道従事員としての自覚は必要である。

組合：業務上必要ならわかるが、通勤など私的な部分は別ではないのか。そういうことは含まれないのではないのか。

会社：鉄道従事員としてふさわしい格好で来てください。

組合：そんなことはわかっている。「基準」を押しつけるのがよくない。上司から言われれば押しつけになる。

一方的に協約を歪めるな！

組合：今日の場に本来参加できない人が参加している。

会社：問題はない。

組合：基本協約には「原則、課長以上」と書かれている。

会社：そういうことは本社・本部間で議論して頂きたい。問題はないと認識している。

組合：最後に、全ての議論に関係することだが、お互いの認識が一致する原則を大切にすること。原則でないことや原則以上のことを一方的にやったり、言ったり、書いたりするからおかしくなるのだ。協約にもあるように、原則でないことがやれ

るのは労使双方が認めた場合である。

会社：委員の見解として聞いておきます。

組合：本来参加できない人が参加していることに対して抗議しておく。

以上